

教育現場に混乱をもたらす「満足度評価」の導入には反対します(声明)

「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」の提言を受けて、今年度設置された「評価制度改善のための有識者会議」で、授業評価や学校評価、教職員評価制度にかかわる議論がすすんでいます。10月29日に開かれた第3回会合では、「匿名性を担保した評価」として、学習者（児童生徒、保護者）が授業満足度及び学校満足度を5段階で評価し、教職員評価の参考データとして活用する案が示されました。

「匿名性を担保した評価」については、9月の第2回会合において事務局（県教委）が示した授業アンケート・学校満足度アンケートを授業改善や学校運営の改善に生かすとする案について、一部委員が「アンケートではなく『評価』である」「学習者が満足度を5段階で評価する」と強く主張する中で、第3回会合の「匿名性を担保した評価」案が提案されました。

しかし、第2回会合においても、他の委員から「授業改善のためには満足度だけでいいのか？点数化してすべて見てしまうのは乱暴」「何のために評価するのか？」など、「満足度評価」に疑念の声が出されていました。また、第3回会合でも、「数値化することで、評価のための評価という色合いを強く感じる」「満足度を数値で伝えられても、資質向上につながるか疑問。このような評価に意味があるのか？」など、否定的な意見を述べる委員もいました。

このように有識者会議の議論だけみても、匿名による5段階の授業満足度評価・学校満足度評価を導入することについては、賛否が分かれているのが実情です。このような評価を導入した時に、学校現場にどのような事態が生じるのか、子ども・保護者と教職員の関係性がどうなるのかなどについて、具体的に予測できることを十分検討する必要があります。その上で導入の是非を判断しなければ、教員の資質向上や学校運営の改善につなげるという意図とは別に、新たな困難や混乱を教育現場にもたらすことになりかねません。私たち教職員組合では、現在検討されている「満足度評価」については、以下のように重大な問題があると考えています。

（1）「満足度評価」の目的は何なのか

現在でも多くの学校で、授業改善や学校運営の改善に役立てるために、授業アンケートや学校評価アンケートを実施しています。しかし、今回示された案は、匿名による5段階の授業満足度評価・学校満足度評価を実施し、その結果を教職員評価や管理職評価の参考データとして活用するというものです。児童生徒や保護者の具体的な声を授業改善や学校運営の改善に役立てるためならば、現在行われているアンケートを充実・改善させる方が有効です。あえて5段階の「満足度評価」にする意味は、教職員評価や管理職評価の参考データとして活用するために、評価結果を数値化することが目的としか思えません。これでは「評価のための評価」となり、実際の授業改善や学校運営の改善、教員の資質向上にはつながりません。

（2）妥当性・客観性・公平性のある評価となり得るか

今回検討されている匿名による評価は、「全体として、（担任や各教科担任の）授業に満足しているか」を児童生徒・保護者が5段階（大いに満足、だいたい満足、ふつう、あまり満足しない、大いに不満）で評価することになります。しかも、有識者会議では、「必ず家に持ち帰って子どもと保護者が相談しながら一緒に評価することが大事だ」という意見が出されています。しかし、ほとんど授業を見ていない保護者が子どもの声だけを判断材料に下した評価が、妥当性を持つものとはいえません。どのような観点で評価したのかといったことは全くの主観に基づくものなので、「満足度」の結果を示されても、どうしてそのような結果になったのか、どこが良くて、どこを改善すればいいのかも分かりません。

その他、中学・高校は全ての教科担任を公平に評価できるのか、小学校担任はすべての教科をまとめて評価できるのか、小学校の専科の評価はどうなるのかといったことなど、あまりにも問題が多く、こんなやり方で評価

されたのでは、評価される側は結果を受け止めて次への意欲につなげていくことなど到底できません。

この点については、有識者会議では、一部委員や県教委から、「満足度評価と別に授業アンケートを実施するなどして改善点を分析すればいい」と説明がされています。改めて授業アンケートをとらなければ改善点が分析できない「満足度評価」など、学校現場には無用です。役に立たない評価で、今でさえ超多忙な学校現場の負担をさらに増やすことより、日々の授業準備や子どもと向き合える時間を確保するための環境を整えることにこそ力を注ぐべきです。

(3) 満足度評価を教職員評価のデータとして活用することの是非

満足度評価の結果は、処遇（給与）に反映する教職員評価の参考データのひとつとして活用されることが想定されています。そうだとすれば、評価の客観性・公平性が問われます。しかし、前述のように満足度評価で出た結果（数値）が、客観的で公平なものと言えないことは明らかです。そのような評価結果を教職員評価の参考データとして活用することになれば、教職員評価の結果についても妥当性が問われるものとなります。

(4) 共同の学校づくりの観点から

「満足度評価」が処遇（給与）に反映することになれば、従来のアンケートによる評価とは、次元が異なる性格を帯びてきます。場合によっては、教師と子ども・保護者の信頼関係が崩されるなど新たな困難が持ち込まれる恐れがあります。加えて、教職員同士の協力関係が崩されたり、困難な学級を持つことを避けたり、評価結果に対する不平・不満が蓄積したりするなど、教職員間にも同僚性を発揮しにくい状況が生まれかねません。

授業や学校運営に子どもや保護者の声を取り入れることは大切ですが、あえて教職員の処遇に反映させる「評価」とすることは意味がないばかりか、教育現場に無用な混乱を持ち込む以外の何物でもありません。子ども・保護者は単なるサービスの受け手ではなく、共に学校教育をつくっていく当事者です。現在検討されている匿名による「満足度評価」は、子ども・保護者を単なるサービスの受け手と位置づけることで、逆に子ども・保護者から当事者意識を奪うことになりかねません。

(5) 集計の負担

「匿名性を担保する」ために、集計については、授業評価は担当係が、学校評価は校長（必用に応じて PTA 役員及び学校評議員が協力）が行うこととされています。全校の集計を行う担当や管理職の負担は避けられません。

私たち教職員組合は、現在検討されている授業満足度評価・学校満足度評価は、上記のような多くの問題を抱えていることから導入すべきではないと判断しています。今後の有識者会議では、さまざまな角度から十分な検討がなされることを期待するとともに、県教委には、拙速に結論を出すのではなく、幅広い関係者からの意見聴取等慎重な検討を行うことを求めるものです。

なお、一部の新聞で児童生徒と保護者による満足度評価導入が決定されたかのような報道がなされています。しかし、評価制度は教職員の待遇や労働条件にかかわるものであり、制度設計や運用については、これまでも教職員組合との交渉を経て実施されているもので、県教委が一方的に変更できるものではありません。現行の評価制度を見直す場合は、当然教職員組合との話し合い・交渉が不可欠であることを指摘しておきます。

2013年11月7日

長野県教職員組合
長野県高等学校教職員組合